

## Licenciement abusif : faire reconnaître ses droits et savoir se défendre

Mars 2019

Ne pas tenir ses promesses c'est de la **forfaiture** ;  
Ne pas allouer les dotations en lien avec les référentiels c'est de **l'hypocrisie** ;  
Mais licencier la personne qui n'est pas concernée par la réduction c'est **pire**, et surtout c'est **illégal** !

### Un cas d'école, hélas

Un enseignant professionnel en *techniques forestières* est licencié de façon abusive en 2013 à l'occasion d'une baisse de dotation dans des conditions illégales :

- La discipline envisagée n'est pas celle concernée par la baisse de dotation et ce confirmé par les états annuels du CNEAP et les classes présentes au contrat Etat-Etablissement ;
- La personne concernée n'est pas la moins ancienne ;
- Les différents moyens de faire face à la perte horaire (baisse article 44, redéploiement des HSA, perte supportée par plusieurs agents et maintien de contrats minimum) n'ont pas vraiment été étudiés ;
- Les instances du personnel ont été déficientes et la CCM n'est pas intervenue....



Cette procédure de licenciement a de plus été faite suite à la nomination de l'agent en tant que Responsable de Section Syndicale pour la CGT et localement, certaines affectations sont plus que connotées d'un népotisme réel. Et il sera aussi mis en avant qu'un ingénieur serait *meilleur* enseignant qu'un agent en catégorie 3...

Il aura fallu presque 6 années à la CGT et à l'agent pour faire reconnaître ses droits et annuler son licenciement abusif :

- Un recours amiable et un recours hiérarchique dès juin 2013
- un Tribunal Administratif (TA) pour « Excès de pouvoir » en février 2014 qui nous déboute en partie
- une Cour d'Appel Administrative (CAA) à Lyon en 2015 qui nous donne raison
- une cassation du Conseil d'Etat (CE) en 2018 (décision n° 396667) – sur motif fallacieux du Ministère – qui renvoie sur
- une Cour d'Appel Administrative (CAA Lyon N° 18LY03678) qui nous donne enfin raison en mars 2019.

## Les règles de droit pour savoir se défendre

En cas de perte horaire c'est l'article 47 du décret 89-406 qui s'applique

« A la date fixée chaque année par le ministre chargé de l'agriculture, les chefs d'établissement lui transmettent pour la rentrée scolaire suivante la liste, **établie par niveau d'enseignement, discipline ou groupe de disciplines** :



- 1° Des emplois à temps complet ou incomplet, vacants ou susceptibles d'être vacants. Le ministre chargé de l'agriculture est informé par les chefs d'établissement des raisons justifiant l'ouverture d'un emploi à temps incomplet ;
- 2° Des contrats individuels dont ils proposent la modification ou la résiliation, compte tenu de la réduction ou de la suppression de charges d'enseignement ou de documentation. Pour en établir la liste, le chef d'établissement prend en compte **la durée des services** d'enseignement, de documentation, de direction ou de formation accomplis par chaque agent dans les établissements d'enseignement publics et privés sous contrat. Il doit auparavant recueillir l'avis des représentants des enseignants contractuels de son établissement élus aux instances définies au troisième alinéa de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.

Le ministre chargé de l'agriculture informe les intéressés de la réduction du service ou de la suppression de leur emploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »

Cette procédure est éclairée par la note de service annuelle sur la gestion de l'emploi (La dernière en date est la SG/SRH/SDCAR/2019-114) qui précise notamment que « Pour désigner l'agent faisant l'objet d'une réduction ou d'une résiliation de contrat, et conformément à l'article 47-2 du décret du 20 juin 1989, les chefs d'établissement doivent compléter l'annexe 1 de la manière suivante :

- recenser les agents qui enseignent dans la discipline dont le besoin disparaît ou est réduit, que ce soit au titre de la discipline principale ou associée;
- classer les agents, par ordre croissant, selon leur ancienneté. Le calcul de l'ancienneté prend en compte la durée des services d'enseignement, de documentation, de direction ou de formation accomplis par chaque agent dans les établissements d'enseignement publics et privés sous contrat.

Les chefs d'établissement précisent ensuite les agents proposés à la réduction (annexe 2) ou à la résiliation (annexe 3) selon les critères précités (discipline(s) et ancienneté) »

Il ressort donc clairement trois critères du décret : niveau d'enseignement, discipline ou groupe de disciplines concernées et ancienneté.

Par contre la procédure concrète mise en œuvre par la note de service ne prévoit pas l'étude des niveaux d'enseignements (ou cycles court et long) et retient exclusivement discipline(s) et ancienneté.

Cette note précise également et c'est un appui syndical essentiel lors des réductions de DGH « Les chefs d'établissement qui proposent une réduction ou une résiliation de contrat d'un agent contractuel de droit public ou d'un fonctionnaire détaché, doivent préalablement avoir diminué dans la discipline concernée, le nombre d'heures dites « article 44 ». Nous ajoutons à ce point le redéploiement indispensable des HSA à reporter en priorité sur les temps devenus incomplets

## Le factuel, la procédure et ses errements

Sur le cas d'espèces et la réduction horaire :

- la discipline envisagée n'était pas celle considérée par les états annuels du CNEAP et les classes présentes au contrat Etat-Etablissement ;
- la personne concernée n'était pas la moins ancienne spécifiée sur l'annexe.

### **Excusez du peu ....**

Le TA n'a pas voulu nous suivre sur le mauvais choix de la discipline concernée car le Ministère sous couvert des motivations non louables du chef d'établissement a accepté le redéploiement de la dotation au regard de plusieurs groupes de disciplines et la prise en compte des réductions précédentes. Le TA non content de cette première prise d'acte a accepté d'entériner le licenciement d'un agent au détriment d'un autre au regard des diplômes - *l'un étant ingénieur et l'autre en catégorie 3 avec licence* - sans prise en compte de l'ancienneté ! Dans son mémoire l'administration a même dénigré l'agent en le prétendant détenteur d'un seul BEPA ! Malgré nos explications sur les conditions d'obtention d'un contrat avec l'Etat (à l'époque de l'agent : licence et capacités professionnelles liées à la filière bois) le TA a persisté...

En conséquence nous avons obtenu gain de cause en CAA en abandonnant à regret le chef de la nature des services et en argumentant sur la seule ancienneté.

Ces deux premiers recours (ainsi que les précontentieux obligatoires en matière administrative) ont pu être rédigés et défendus syndicalement à l'époque et sans ministère d'avocat alors obligatoire pour le seul Conseil d'Etat ou les recours indemnitaires.

La mauvaise foi du Ministère – *espérant sans doute notre épuisement sur la durée et l'engagement financier* - n'ayant ici pas de limite, fera pourvoi en cassation sur l'argument prioritaire du niveau d'enseignement jamais évoqué jusqu'ici. Ce recours est honteux et l'administration ne peut ignorer ses propres textes ! Le Conseil d'Etat sans retenir vraiment l'argumentation renvoie sur une seconde CAA. Entretemps, le code de justice administrative a changé et le Ministère d'avocat est désormais obligatoire en CAA.

La CAA ne peut décemment retenir le moyen qui n'a jamais été évoqué auparavant et nous redonne raison. Mais comment aurait-elle pu le faire puisque réglementairement l'entrée n'est tout simplement pas déclinée dans la procédure ! De plus le niveau d'enseignement n'est en rien assimilable au diplôme initial de l'enseignement.

**Un enseignant - quel qu'il soit - est habilité à enseigner dans tous les niveaux et toutes les classes correspondant à son contrat, lequel a été validé conjointement par l'administration (diplômes, concours) et l'inspection (qualification pédagogique dans une ou des disciplines) : cycle court pour les catégories 2 et 3-court, cycle long pour les catégories 4 et 3-long. La mise en avant d'un diplôme par rapport à un autre, les emplois du temps, les affectations de sympathie n'ont rien de réglementaire ...**

## Ce qui reste au final

L'agent sera finalement rétabli dans ses droits mais à quel prix !

Au-delà de la longueur - *relative en droit administratif* - du dossier et de la mauvaise foi évidente de l'Administration et du chef d'établissement, il est ici inacceptable de n'avoir pas proposé des solutions de remplacement (en droit privé par exemple, en redéploiement de HSA, en faisant porter la perte sur plusieurs agents, en remédiation lors de la procédure..). Et nous attendons toujours la réponse de la CCM à notre requête de l'époque !



Cette dernière année le poste en question a même été pourvu en remplacement sur un CDD de droit public et refusé à l'ex-futur-agent ! Le pourvoi en cassation a de plus suspendu les décisions de la première CAA et empêcher la réintégration de l'agent dès 2015.

Le plus grave est que *l'absence de service fait* est une raison suffisante pour éviter à l'administration de payer les salaires humainement dus depuis le licenciement abusif. Heureusement que l'agent a pu subvenir à ses besoins en ayant recours à l'auto-entreprise qui plus est sur la discipline concernée par le licenciement.

La seule solution est ici un nouveau recours indemnitaire – encore à charge de Ministère d'avocat – et sur base des manques à gagner ou de carrière évidents. Le rétablissement de l'agent dans un avancement et des droits sociaux à minima est une maigre compensation.

### **En conclusion**

Ce dossier est un exemple de la nécessité de l'action syndicale qui, même lors de contentieux lourds, peut aboutir à une victoire. Cette victoire nous laisse néanmoins une certaine amertume car cette procédure - *longue, couteuse et pénible humainement* - aurait pu être évitée si l'Administration avait rempli ses devoirs et obligations de contrôle envers les chefs d'établissement du privé.

L'acharnement judiciaire a été utilisé ici comme une façon de se dédouaner du travail exécutif permettant de faire appliquer et respecter le réglementaire et législatif et de ne pas laisser les organismes de gestion privés gérer à leur manière.

Cette victoire doit permettre aux agents menacés de mieux faire appliquer leurs droits. Elle doit servir de point d'appui à tous ceux qui défendent vraiment les personnels en cellules emplois et au sein des établissements afin d'éviter d'en arriver au contentieux et de rappeler à l'Etat et aux chefs d'établissement leurs devoirs réglementaires.

**Le SNEIP-CGT sera vigilant à cela et est à vos côtés pour vous défendre et vous soutenir**